

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 26. September 2018  
- 7 AZR 797/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:260918.U.7AZR797.16.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 23. März 2016  
- 8 Ca 5756/15 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 25. August 2016  
- 5 Sa 384/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Altersgrenze - Bezugnahmeklausel - Auslegung

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 797/16  
5 Sa 384/16  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
26. September 2018

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Hansen für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. August 2016 - 5 Sa 384/16 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis wegen Erreichens des Regelrentenalters des Klägers am 30. September 2015 geendet hat. 1

Der am 18. Mai 1950 geborene Kläger war seit dem 1. Oktober 1976 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Der Anstellungsvertrag des Klägers vom 30. August 1976 enthält ua. folgende Regelung: 2

„18. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Dieser Anstellungsvertrag wird auf unbestimmte Dauer geschlossen. Beide Parteien können jeweils zum Schluß eines jeden Kalendervierteljahres kündigen, unter Einhaltung einer Frist von

**3 Monaten**

.....

Die Kündigung muß per EINSCHREIBEN erfolgen.“

Mit Wirkung zum 1. Juli 2008 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers infolge Betriebsübergangs auf die E A S GmbH („EAS GmbH“) über. Hierüber wurde der Kläger von der bisherigen Arbeitgeberin, der I S S GmbH, mit Schreiben vom 20. Mai 2008 unterrichtet. Das Schreiben enthält ua. folgenden Hinweis: 3

„Zusätzlich wurde zwischen dem KBR und der I vereinbart, dass die für die E A S GmbH geltenden Tarifverträge auf die übergehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung finden sollen. Zu diesem Zweck wird die

E A S GmbH mit jeder übergehenden Mitarbeiterin/mit jedem übergehenden Mitarbeiter im Anschluss an den Betriebsübergang eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag schließen, mit der vereinbart wird, dass die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Die E A S GmbH wird Ihnen ein entsprechendes Angebot unterbreiten.“

Am 11./20. Juni 2008 schloss der Kläger mit der EAS GmbH eine als „Ergänzung zum Arbeitsvertrag“ bezeichnete Vereinbarung (im Folgenden Ergänzungsvereinbarung) mit Wirkung zum 1. Juli 2008, die ua. folgende Regelung enthält:

4

**„1. Geltung des Tarifvertrages**

Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

**2. Arbeitszeit**

...

**3. Neues Bruttogehalt**

...

**4. Pauschale Mehrarbeit**

...

5. Diese **Ergänzung zum Arbeitsvertrag** wird nur wirksam, wenn Sie dem Übergang in die E A S GmbH nicht widersprechen.

6. Im übrigen bleiben die sonstigen Regelungen des Arbeitsvertrages unverändert bestehen.“

Zeitgleich schloss der Kläger mit seiner bisherigen Arbeitgeberin I S S GmbH eine als „Änderung zum Arbeitsvertrag“ bezeichnete Vereinbarung rückwirkend zum 1. Januar 2008, die neben Vergütungsregelungen folgende Bestimmungen enthält:

5

„Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Mit den Mitbestimmungsgremien vereinbarte kollektive Regelungen sowie andere vom Unternehmen allgemein im Betrieb angewandte Regelungen und Richtlinien ändern oder ergänzen diesen Vertrag. Da-

bei finden immer die jeweils gültigen Fassungen Anwendung.

Alle weiteren im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen bleiben von dieser Änderung unberührt.“

Im Oktober 2012 trat der Kläger der Gewerkschaft ver.di bei. 6

Zum 1. Juli 2013 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines Teilbetriebsübergangs auf die Beklagte über. Der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Haustarifvertrag über Allgemeine Beschäftigungsbedingungen vom 30. November 2009 (im Folgenden HTV) enthält in der Fassung der 3. Protokollnotiz vom 19. November 2014 folgende Bestimmung: 7

„§ 9 Ziffer 9.1 lautet zukünftig wie folgt:

**9.1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnisse enden:

...

6. mit Ablauf des Monats, in dem der/die Mitarbeiter/in die für sie/ihn maßgebliche Regelaltersgrenze gemäß §§ 35,235 SGB VI (bzw. etwaiger Nachfolge-Regelungen) erreicht.“

Zuvor bestimmte § 9 Ziff. 9.1 a Nr. 6 HTV, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Mitarbeiter erstmalig eine ungekürzte gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen kann. Auch die zwischen der EAS GmbH und ver.di abgeschlossenen Tarifverträge über Allgemeine Beschäftigungsbedingungen vom 1. Juli 2008 und vom 30. November 2009 regeln in § 9 Ziff. 9.1 vergleichbare Altersgrenzen. 8

Bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin sind die geltenden Tarifverträge für die Mitarbeiter im Intranet einsehbar. 9

Der Kläger war Ersatzmitglied des Betriebsrats und vertrat zuletzt am 4. September 2015 ein verhindertes Betriebsratsmitglied bei der Betriebsrats-sitzung. 10

Die Beklagte teilte dem Kläger auf dessen Anfragen am 27. Juli 2015 und 23. September 2015 mit, dass sein Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Regelaltersgrenze mit Ablauf des 30. September 2015 enden werde. Dennoch meldete sich der Kläger am 1. Oktober 2015 um 08:15 Uhr von seinem Home-Office-Arbeitsplatz aus im IT-System der Beklagten an und arbeitete bis 16:57 Uhr an dem bisher betreuten Projekt. Am folgenden Tag bat sein Vorgesetzter ihn, die Arbeit für die Beklagte einzustellen. 11

Mit seiner am 1. Oktober 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 5. Oktober 2015 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die tarifliche Altersgrenzenregelung sei nicht Vertragsbestandteil geworden, da die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag intransparent sei. Die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in Ziff. 18 seines Anstellungsvertrags vom 30. August 1976 gehe als günstigere Regelung der tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung vor. Die Altersgrenze sei außerdem wegen einer Diskriminierung wegen des Alters nach § 7 Abs. 2 AGG, wegen eines Verstoßes gegen das Schriftformgebot nach § 14 Abs. 4 TzBfG und wegen Umgehung seines Kündigungsschutzes als Ersatzmitglied des Betriebsrats unwirksam. Jedenfalls sei durch seine Weiterarbeit am 1. Oktober 2015 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. 12

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Interesse - zuletzt beantragt 13

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund Altersbefristung mit Ablauf des 30. September 2015 geendet hat, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 15

## Entscheidungsgründe

- Die Revision ist unbegründet. 16
- I. Gegenstand der Revision ist nur die allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, mit der der Kläger geltend macht, die tarifliche Altersgrenzenregelung finde keine Anwendung. 17
- Der Kläger hatte zwar mit seinem Antrag festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund Altersbefristung mit Ablauf des 30. September 2015 geendet hat, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht, in den Vorinstanzen auch eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben und zudem eine auf § 15 Abs. 5 TzBfG gestützte allgemeine Feststellungsklage verfolgt. Der Kläger hatte in den Vorinstanzen die Auffassung vertreten, die tarifliche Altersgrenzenregelung sei aufgrund einer Diskriminierung wegen des Alters nach § 7 Abs. 2 AGG, wegen eines Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG und wegen Umgehung seines Kündigungsschutzes als Ersatzmitglied des Betriebsrats unwirksam. Dies ist Gegenstand einer Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG. Außerdem hatte der Kläger geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis gelte aufgrund der Fortsetzung der Tätigkeit am 1. Oktober 2015 nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert. Dieses Klagebegehren ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen. Bei der Befristungskontrollklage und der auf die Unanwendbarkeit der tariflichen Altersgrenzenregelung und auf § 15 Abs. 5 TzBfG gestützten allgemeinen Feststellungsklage handelt es sich jeweils um eigenständige Streitgegenstände. Mit der Revision wendet sich der Kläger jedoch ausschließlich gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die tarifliche Altersgrenzenregelung finde auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung, sie werde nicht durch eine günstigere arbeitsvertragliche Regelung verdrängt. Damit hat der Kläger seine Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts, das die Klage insgesamt abgewiesen hat, von 18

vornherein auf diesen Streitgegenstand beschränkt eingelegt. Mit der Revision verfolgt er weder die Unwirksamkeit der tariflichen Altersgrenzenregelung noch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG weiter. Das hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. Dass dies in der Revisionsbegründung nicht ausdrücklich angegeben ist, gebietet keine andere Beurteilung (*vgl. BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 94/12 - Rn. 12*).

II. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage - soweit sie Gegenstand der Revision ist - zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat gemäß § 9 Ziff. 9.1.1. Nr. 6 HTV am 30. September 2015 geendet, da der Kläger am 18. September 2015 das für ihn nach §§ 35, 235 SGB VI geltende Regelrentenalter von 65 Jahren und vier Monaten erreicht hat. Die tarifliche Altersgrenzenregelung gilt für das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. Der Anstellungsvertrag enthält keine für den Kläger günstigere Altersgrenzenregelung, welche die unmittelbar und zwingend geltende tarifliche Altersgrenze in § 9 Ziff. 9.1.1. Nr. 6 HTV nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) verdrängen könnte (*vgl. zum Günstigkeitsprinzip BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 27, BAGE 151, 221*).

1. Der Anstellungsvertrag des Klägers vom 30. August 1976 trifft keine eigenständige Regelung über eine Altersgrenze. Zwar ist in Ziff. 18 des Anstellungsvertrags vom 30. August 1976 bestimmt, dass der Anstellungsvertrag auf unbestimmte Dauer geschlossen wird. Durch diese Vereinbarung wird jedoch nur klargestellt, dass der Anstellungsvertrag nicht für eine im Voraus konkret bestimmte Frist abgeschlossen wird (*vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 37*). Diese Regelung besagt weder, dass eine Altersgrenzenregelung gilt, noch, dass eine solche nicht gilt. Da der Anstellungsvertrag des Klägers vom 30. August 1976 keine Regelung zur Altersgrenze enthält, verdrängt er die Geltung der tariflichen Altersgrenze nicht.

2. Selbst wenn der Anstellungsvertrag vom 30. August 1976 dahin zu verstehen sein sollte, dass keine Altersgrenzenregelung gelten soll, bestünde kei-

ne günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarung, welche der Anwendung der tariflichen Altersgrenze entgegenstehen könnte. Der Anstellungsvertrag vom 30. August 1976 blieb nicht unverändert bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Der Kläger und die Rechtsvorgängerin der Beklagten haben den Anstellungsvertrag durch die Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 geändert. Sie haben die Geltung der tariflichen Altersgrenzenregelung in § 9 Ziff. 9.1.1. Nr. 6 HTV durch die Bezugnahmeklausel in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 wirksam vereinbart und damit eine etwaige einzelvertragliche Vereinbarung im Ausgangsvertrag vom 30. August 1976 über das Nichtbestehen einer Altergrenzenregelung aufgehoben.

- a) Nach Ziff. 1 der vom Kläger und der EAS GmbH geschlossenen Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 finden auf das Arbeitsverhältnis die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Von dieser Bezugnahmeklausel wird auch die tarifliche Altersgrenzenregelung in § 9 Ziff. 9.1.1. Nr. 6 HTV erfasst. Dies ergibt die Auslegung der Bezugnahmeklausel. 22
- aa) Bei der Bezugnahmeklausel in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen kann durch das Revisionsgericht selbst vorgenommen werden (*BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 383/14 - Rn. 23, BAGE 152, 82*). 23
- bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Ver- 24

kehrskreise zu verstehen ist. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und keines von diesen den klaren Vorzug verdient. Es müssen trotz der Ausschöpfung anerkannter Auslegungsmethoden „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (*BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 22; 19. März 2014 - 10 AZR 622/13 - Rn. 29 f., BAGE 147, 322; 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 22, BAGE 136, 270; 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - Rn. 37 mwN, BAGE 116, 366*).

cc) Danach ist mit Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 auch die tarifliche Altersgrenzenregelung in § 9 Ziff. 9.1.1. Nr. 6 HTV in Bezug genommen. 25

(1) Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 erfasst - für einen typischen Vertragspartner des Verwenders erkennbar - die bei der Beklagten geltenden Tarifverträge. Die Bezugnahmeklausel verweist weder auf einen konkreten Tarifvertrag oder auf Tarifverträge eines bestimmten, namentlich bezeichneten Arbeitgebers, noch benennt sie eine (bestimmte) Branche, Fläche oder Region (*vgl. BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 321/10 - Rn. 45, BAGE 141, 312*). Mit der Formulierung „die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung“ wird dynamisch auf die für den jeweiligen Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG normativ geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen (*sog. große dynamische Bezugnahmeklausel oder Tarifwechselklausel, vgl. BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 30, BAGE 144, 36; 16. Oktober 2002 - 4 AZR 467/01 - BAGE 103, 141*). Diesem Verständnis steht nicht entgegen, dass die Vereinbarung nach dem Unterrichtungsschreiben vom 20. Mai 2008 dem Zweck dienen sollte, die Anwendung der für die EAS GmbH geltenden Tarifverträge auf die auf diese übergehenden Arbeitsverhältnisse sicherzustellen. Daraus ergibt sich 26

nicht, dass die für die EAS GmbH geltenden Tarifverträge auch nach einem weiteren Betriebsübergang auf die Arbeitsverhältnisse Anwendung finden sollten.

(2) Für einen typischen Vertragspartner war erkennbar, dass sich die Bezugnahme auch auf die Altersgrenzenregelung in § 9 Ziff. 9.1.1. Nr. 6 HTV erstreckt. Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 verweist ohne Einschränkungen auf die für den jeweiligen Arbeitgeber geltenden Tarifverträge. Der Umstand, dass die Ergänzungsvereinbarung in Ziff. 2 bis Ziff. 4 besondere Regelungen zur Vergütung und Arbeitszeit enthält, rechtfertigt nicht die Annahme, nur die entsprechenden Tarifbestimmungen zur Vergütung und Arbeitszeit seien in Bezug genommen. Dagegen spricht schon der Umstand, dass die Bezugnahmeklausel in einer eigenständigen Textziffer geregelt ist. Auch Ziff. 6 der Ergänzungsvereinbarung gebietet kein anderes Verständnis. Danach bleiben die sonstigen Regelungen des Arbeitsvertrags unverändert bestehen, soweit sie nicht durch die Ziff. 1 bis Ziff. 5 geändert sind. Eine eingeschränkte Verweisung auf die Tarifverträge wäre auch nicht mit dem im Unterrichtungsschreiben mitgeteilten Zweck vereinbar, die Anwendung der für die EAS GmbH geltenden Tarifverträge auf die auf diese übergehenden Arbeitnehmer zu gewährleisten.

27

(3) Der Kläger rügt ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Auslegung der Vereinbarung unberücksichtigt gelassen, dass die Personalverantwortliche der I S S GmbH in Bezug auf die Vereinbarung des Klägers mit der I S S GmbH vom 11./20. Juni 2008 mitgeteilt hatte, alle noch vorhandenen Alt-Arbeitsverträge sollten im Hinblick auf den Betriebsübergang von „fix auf variabel“ umgestellt werden. Diese Äußerung ist schon deshalb nicht für die Auslegung der Bezugnahmeklausel in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 von Bedeutung, da sie sich nicht auf die zwischen dem Kläger und der EAS GmbH geschlossene Ergänzungsvereinbarung bezog. Außerdem können Umstände, die allein den konkreten Vertragspartnern bekannt sind oder die den besonderen Einzelfall kennzeichnen, bei der Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht berücksichtigt

28

werden. Das ist eine Folge der objektiven, typisierten Auslegung und ergibt sich auch aus § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, wonach die den Vertragsschluss begleitenden Umstände nur bei der Prüfung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu berücksichtigen sind (*vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 17; 4. August 2011 - 6 AZR 436/10 - Rn. 20; 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 -Rn. 39*).

b) Die Bezugnahme Klausel in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 ist Vertragsbestandteil geworden und wirksam. Sie ist weder überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB noch verstößt sie gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 29

aa) Die Bezugnahme Klausel in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 ist keine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB und deshalb Vertragsbestandteil geworden. Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 19; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 128, 73*). Das gilt auch, wenn eine sog. Tarifwechselklausel im Falle eines Arbeitgeberwechsels zur Anwendbarkeit der dort geschlossenen Tarifverträge führt. Zwar darf die Auslegung einer vertraglichen Verweisung nicht so weit ausgedehnt werden, dass für die Parteien des Rechtsgeschäfts zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses deren Tragweite nicht mehr vorhersehbar ist (*BVerfG 23. April 1986 - 2 BvR 487/80 - zu B III 1 b der Gründe, BVerfGE 73, 261; BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 33, BAGE 144, 36*). Das ist vorliegend schon deshalb nicht der Fall, weil die Verweisung von ihrem Wortlaut her eindeutig ist und ihre Bedeutung im Unterrichtsschreiben erläutert wurde. 30

bb) Die Bezugnahme Klausel in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 31

(1) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (*vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73*). Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (*vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 21; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 39*).

(2) Eine Regelung, die auf einen Tarifvertrag verweist, ist weder unverständlich noch unklar. Dies gilt auch dann, wenn die Verweisung dynamisch ausgestaltet ist. Bezugnahmeklauseln auf das jeweils gültige Tarifrecht entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG genügt deshalb der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (*vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 22; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 38; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, BAGE 128, 73; für eine Tarifwechselklausel vgl. BAG 21. November 2012 - 4 AZR 85/11 - Rn. 35, BAGE 144, 36*). Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist von den Arbeitnehmern durch Einsicht in die Tarifverträge feststellbar (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141*).

(3) Danach ist die Bezugnahmeklausel in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 für den Kläger weder unverständlich noch unklar. Die anwendbaren Tarifverträge sind ausreichend bestimmt. Der Kläger konnte im Intranet in die geltenden Tarifverträge Einsicht nehmen und dadurch feststellen, welche tariflichen Regelungen das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollten. Es

kommt nicht darauf an, ob der Kläger von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht hat und ob er die Altersgrenzenregelung kannte.

c) Der Geltung der tariflichen Altersgrenzenregelung in § 9 Ziff. 9.1.1. Nr. 6 HTV aufgrund der Verweisung in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 steht die Vereinbarung in Ziff. 18 des Arbeitsvertrags vom 30. August 1976 nicht entgegen. Diese Vereinbarung beschränkte die Vertragsfreiheit der Parteien für künftige Vertragsänderungen nicht. Die Parteien konnten die Geltung der tariflichen Altersgrenzenregelung in § 9 Ziff. 9.1.1. Nr. 6 HTV durch die Bezugnahmeklausel in Ziff. 1 der Ergänzungsvereinbarung vom 11./20. Juni 2008 vereinbaren und damit eine etwaige eigenständige Vereinbarung im Ausgangsvertrag vom 30. August 1976 über das Nichtbestehen einer Altersgrenzenregelung aufheben.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Busch

H. Hansen